

Toute l'actualité du droit du travail pour mieux agir !

LA NEWSLETTER

#104



CONSILIUM

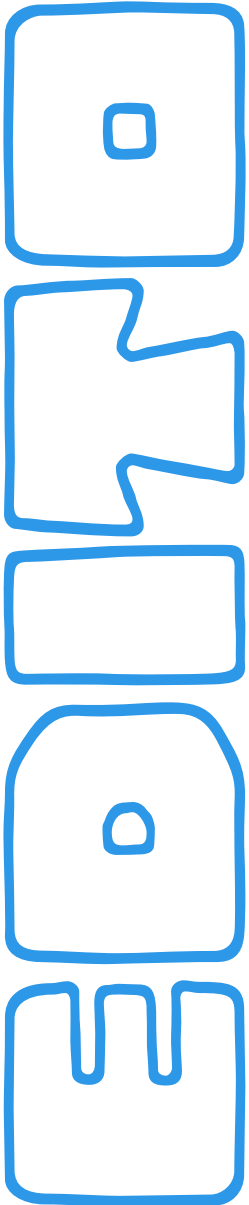
DÉCÈS D'UN SALARIÉ EN TÉLÉTRAVAIL

**EST-CE UN ACCIDENT
DU TRAVAIL ?**

SOMMAIRE

INFOS

- **VIDER SA BOITE MAIL : UNE ACTION DE SABOTAGE POUVANT ENGENDRER UN LICENCIEMENT POUR FAUTE ?**
- **ÉVICTION DU SALARIÉ QUI SE VEUT CRITIQUE CONTRE SON EMPLOYEUR**
- **MOBILITÉ INTERNATIONALE ET PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE : SUR QUI PÈSE L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ ?**



Édition du 17 mars 2026 – Numéro 104

Bonjour à toutes et à tous,

Cette semaine, le droit du travail nous rappelle que les apparences sont souvent trompeuses... et que l'employeur n'a pas toujours le dernier mot.

Au programme : boîtes mails vidées, critiques salariales mal digérées, mobilité internationale sous haute surveillance... et une pointe d'agacement face aux dérives modernes du télétravail.

D'abord, une décision qui fera date pour les élus du personnel : vider sa boîte mail n'est pas nécessairement un sabotage. Lorsqu'un mandat se termine ou qu'un contexte conflictuel s'installe, tout acte technique n'est pas automatiquement une faute disciplinaire. La qualification de "désorganisation volontaire" ne se décrète pas. Une victoire importante pour éviter que l'outil informatique ne devienne un prétexte commode à l'éviction.

Ensuite, un glissement que l'on connaît trop bien : de la critique salariale à la mise à l'écart. Un salarié qui ose contester sa rémunération, pointer une inégalité ou réclamer son dû... et soudain, le ton change. La parole devient "attitude", puis "problème", puis "insuffisance professionnelle". La décision analysée cette semaine éclaire ce mécanisme subtil par lequel l'expression d'un droit peut être requalifiée en insuffisance. Un rappel précieux sur la protection de la liberté d'expression en entreprise.

Côté mobilité internationale et prêt de main-d'œuvre, le message est d'une clarté absolue : l'employeur français reste le garant de la sécurité. Même à des milliers de kilomètres, même dans une organisation complexe, même lorsqu'un autre acteur encadre au quotidien. La responsabilité ne s'exporte pas. Elle ne se délègue pas totalement. Elle ne disparaît pas à l'aéroport.

Et puis, il y a la mauvaise humeur hebdomadaire : le télétravail, ou le droit de crever devant son Excel. Une édition dense, actuelle, et stratégiquement utile pour celles et ceux qui refusent que la technique serve d'alibi et que la parole devienne un risque.

On décrypte tout ça ensemble.

Sébastien LAGOUTTE

CODE DU TRAVAIL

-
- 5-8 QUAND VIDER SA BOITE MAIL N'EST PAS UN SABOTAGE : UNE VICTOIRE DÉCISIVE POUR LES ÉLUS DU PERSONNEL**
- 9-12 DE LA CRITIQUE SALARIALE À L'ÉVICTION : COMMENT L'EMPLOYEUR TRANSFORME LA PAROLE EN FAUTE !**
- 13-16 MOBILITÉ INTERNATIONALE ET PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE : L'EMPLOYEUR FRANÇAIS RESTE LE GARANT ABSOLU DE LA SÉCURITÉ !**
- 17-20 LA MAUVAISE HUMEUR DE SÉBASTIEN**

LE SPÉCIALISTE DE LA FORMATION DES MEMBRES DU CSE



FORMATION SSCT DES MEMBRES DU CSE
FORMATION ÉCONOMIQUE
FORMATION SECRÉTAIRE DU CSE
FORMATION TRÉSORIER
FORMATION RÉFÉRENT HARCÈLEMENT



contact@cabinet-consilium.com



07 68 92 32 06



12, Rue du Chapeau Rouge
21000 DIJON



CONSILIUM



QUAND VIDER SA BOITE MAIL N'EST PAS UN SABOTAGE : UNE VICTOIRE DÉCISIVE POUR LES ÉLUS DU PERSONNEL

Cet arrêt rendu par la Cour administrative d'appel (CAA) de Versailles constitue une illustration majeure des tensions persistantes entre l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur et le régime de protection exceptionnelle dont bénéficient les représentants du personnel.

Au cœur de ce litige, la frontière entre la gestion courante des outils numériques et la qualification de « faute » professionnelle est scrutée à l'aune d'un contexte de harcèlement et de dégradation de la santé au travail.

L'enjeu stratégique de cette décision réside dans sa capacité à borner strictement la notion de sabotage informatique, empêchant que la simple suppression de courriels ne devienne un levier de licenciement opportuniste.

En annulant l'autorisation de licenciement d'une responsable paie, membre suppléante du CSE, initialement validée par le ministre du Travail, la Cour rappelle que **l'usage des outils numériques par le salarié ne peut être sanctionné en l'absence de cadre normatif clair et d'une intention de nuire démontrée.**

Rappel des faits

L'affaire concerne une salariée, responsable paie et formation, au sein de la société Multi Packaging Solutions, investie d'un mandat de membre suppléante du Comité Social et Économique (CSE).

En février 2020, l'entreprise engage une procédure de licenciement disciplinaire en s'appuyant sur quatre griefs principaux :

- un départ prématuré de son poste le 14 janvier 2020,
- son bureau prétendument vidé,
- la suppression de ses courriels professionnels
- et la destruction de fichiers informatiques dans le répertoire paie.

Toutefois, une analyse rigoureuse des faits révèle une réalité plus sombre : la salariée évoluait dans un « climat de travail très dégradé », marqué par une souffrance au travail reconnue par le médecin psychiatre dès janvier 2020 et confirmée par une inaptitude professionnelle ultérieure.

Ce contexte de conflit ouvert avec le Directeur des Ressources Humaines n'était pas isolé : l'adjointe de la salariée subissait le même sort.

Le licenciement de cette dernière, basé sur des faits identiques, a d'ailleurs été

jugé nul par le Conseil de prud'hommes de Tours (2022) et la Cour d'appel d'Orléans (2024), reconnaissant l'existence d'un harcèlement moral.

Cette situation invalide la vision d'une employée agissant par malveillance, suggérant plutôt un réflexe de protection face à un environnement délétère.

Rappel de la procédure

La trajectoire judiciaire de ce dossier souligne la dérive administrative initiale avant le rétablissement du droit par la Cour :

- **21 février 2020** : Demande d'autorisation de licenciement par l'employeur.
 - **23 avril 2020** : Refus de l'inspectrice du travail. Elle émet un doute sur la matérialité des faits (bureau vidé, fichiers supprimés) et juge la **suppression des mails insuffisante pour caractériser une faute grave.**
 - **02 octobre 2020** : Recours hiérarchique et décision du Ministre du Travail. Le Ministre annule le refus et autorise le licenciement, prétextant **un manquement au "devoir d'exemplarité" de la responsable paie** et inventant de nouveaux griefs.
 - **09 novembre 2023** : Le Tribunal Administratif d'Orléans rejette le recours de la salariée, s'alignant sur la position ministérielle.
 - **03 février 2026** : Arrêt de la CAA de Versailles.
-

La Cour annule la décision ministérielle et le jugement de première instance, constatant une « erreur d'appréciation » manifeste.

La décision de la CAA de Versailles

La Cour a méthodiquement déconstruit l'offensive patronale et l'acharnement administratif :

- **L'invention de griefs par le Ministre :**
La Cour fustige le Ministre du Travail qui, pour charger la salariée, a prétendu qu'elle avait fait un « usage à des fins personnelles » du matériel en méconnaissance du règlement intérieur. Or, la Cour relève que l'employeur n'avait même pas allégué ce grief ! Cette "invention" administrative démontre une volonté de sur-qualifier la faute pour valider l'éviction.
- **Le piège de l'exemplarité :** Le Ministre invoquait la technicité du poste de responsable paie pour exiger une exemplarité accrue. La Cour neutralise cet argument : **en l'absence de cadre normatif (règlement intérieur ou directives) interdisant la suppression des mails ou prescrivant un protocole de conservation, aucune faute n'est caractérisée.**
- **L'imposture du préjudice financier :**
L'employeur prétendait avoir dépensé 5.742 € pour reconstituer les données via la société NG Solutions. Or, l'analyse de la facture révèle une vérité tout autre : il s'agissait d'une mise à jour logicielle liée aux « nouveautés légales 2020 ». La Cour invalide ce grief, soulignant que l'employeur ne prouve aucune désorganisation réelle, aucun retard, ni aucune erreur dans les bulletins de salaire.

- **Démontrer l'absence d'intention de nuire :** La Cour souligne que **la suppression des mails le dernier jour avant un arrêt maladie, dans un climat de tension, ne saurait constituer un sabotage en l'absence de preuve que ces messages étaient indispensables.**

Cette décision consacre un bouclier systémique pour les élus : **le doute doit profiter au salarié protégé.**

En rappelant ce principe issu de la jurisprudence du Conseil d'État, la Cour protège les représentants contre les licenciements "prétextes" dans des contextes de harcèlement moral.

La Cour établit un lien direct entre les agissements reprochés et l'inaptitude médicale de la salariée.

Elle reconnaît ainsi que **certains actes, qualifiés de fautifs par l'employeur, sont en réalité des réponses à une souffrance au travail documentée.**

Cette victoire réaffirme que **la technicité d'un poste ne peut servir d'alibi pour restreindre les droits sociaux** et que **la charge de la preuve de la faute incombe exclusivement à l'employeur.**

Ce qu'il faut retenir pour votre action syndicale et au CSE :

- **Le doute est votre bouclier :** Rappelez systématiquement à l'administration que si la matérialité ou la gravité d'un fait n'est pas établie avec certitude, l'autorisation de licenciement doit être refusée.
 - **Documentez la souffrance au travail :** Utilisez le CSE pour consigner le « climat de travail dégradé ». Les procès-verbaux et les avis médicaux sont essentiels pour requalifier une "faute" en "réflexe de protection".
-

- **Exigez la preuve matérielle du préjudice** : Ne vous laissez pas impressionner par des factures globales ou des allégations de "désorganisation totale". Si l'employeur ne peut citer un bulletin de salaire erroné ou un préjudice technique précis, son argumentaire s'effondre.
- **Vérifiez le cadre normatif** : En l'absence de règles écrites dans le règlement intérieur sur la gestion des mails pro, la suppression de données par un salarié quittant son poste n'est pas une faute, surtout si l'intention de nuire n'est pas prouvée.

Le sort judiciaire des collègues (décision Prud'hommes ou Appel) pour des faits identiques est un levier de défense majeur devant le juge administratif.

Vider sa boîte mail pro : un motif de licenciement ?



LES FAITS ET LE CONTEXTE DU LITIGE

POURQUOI LA JUSTICE A ANNULÉ LE LICENCIEMENT



Une salariée sous protection spéciale

Responsable paie et membre suppléante du CSE, bénéficiant d'une protection contre le licenciement.



Absence de protocole interne

Aucun règlement intérieur n'interdisait la suppression ou ne prescrivait de protocole d'archivage des mails.



Le grief : suppression des données

L'employeur reprochait la suppression totale des courriels et de fichiers informatiques avant un arrêt maladie.



Un préjudice non démontré

L'entreprise n'a pas prouvé de désorganisation réelle ou d'erreurs dans le versement des salaires.



Un climat de travail dégradé

Faits commis dans un contexte de souffrance au travail et de harcèlement moral reconnu.



Annulation et indemnisation

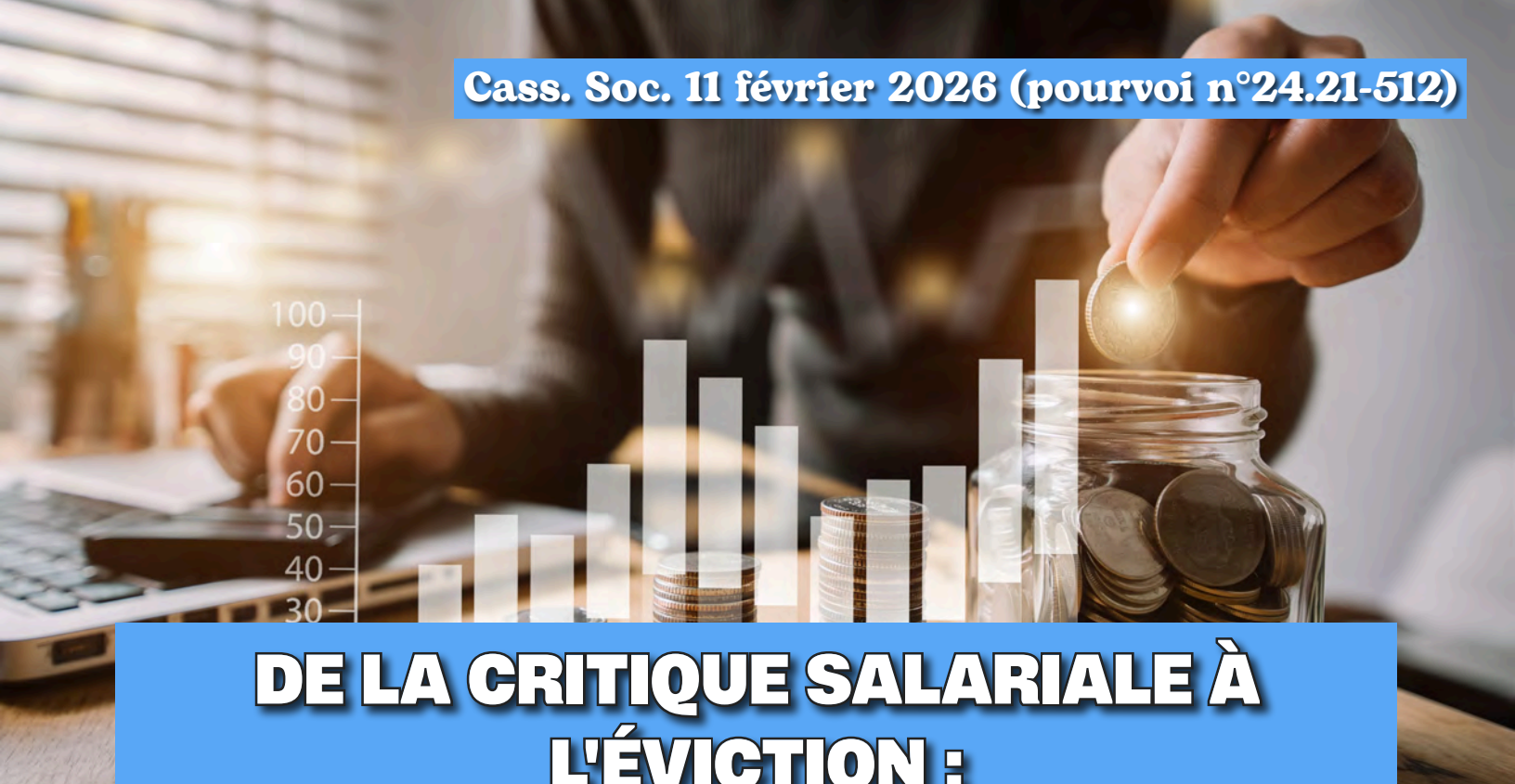
Le licenciement est annulé ; l'État et l'entreprise doivent verser 1 000 € chacun à la salariée.

ÉCONOMIQUE **RÉFÉRENT HARCELEMENT** **TRÉSOR ER**

SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

INSCRIVEZ-VOUS À NOS FORMATIONS À DESTINATION DES MEMBRES DU CSE
INFOS ET RÉSERVATIONS : CONTACT@CABINET-CONSILIUM.COM

SECRETARE



DE LA CRITIQUE SALARIALE À L'ÉVICTION : COMMENT L'EMPLOYEUR TRANSFORME LA PAROLE EN FAUTE !

L'arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 11 février 2026 constitue une décision de principe alarmante pour la protection des droits des salariés.

Il illustre une zone de frottement dangereuse entre l'exercice d'une liberté fondamentale, la liberté d'expression, et l'exécution de la prestation de travail.

Sous couvert d'analyser la qualité du travail fourni, la Haute Juridiction valide ici une stratégie patronale de neutralisation de la parole contestataire.

L'enjeu stratégique est majeur : la Cour autorise l'employeur à utiliser les propos et l'attitude d'un salarié non pas comme le motif direct d'une sanction, ce qui risquerait la nullité pour violation d'une liberté fondamentale, mais comme la preuve matérielle d'un **désengagement professionnel**.

Ce glissement sémantique permet un véritable "contournement" juridique : transformer le mécontentement légitime en insuffisance professionnelle.

Pour comprendre ce mécanisme d'"habillage" juridique, il convient d'analyser la trajectoire de notre protagoniste du jour, une salariée face à son employeur, la société Uifrance gestion.

Rappel des faits

La chronologie de cette affaire révèle la fragilité de l'acquis professionnel face à une dégradation brutale du dialogue social.

- Une carrière de douze ans balayée : Notre salariée intègre la société le 19 décembre 2005. Pendant plus d'une décennie, elle évolue de conseiller en gestion de patrimoine à consultant confirmé, témoignant d'une compétence initialement reconnue.
- Le déclencheur salarial : Le conflit cristallise début 2017, suite à l'absence de révision significative de son salaire, entraînant ce que l'employeur qualifiera de "situation dégradée".
- La rupture : Le 2 août 2017, après 12 ans de service, elle est licenciée pour insuffisance professionnelle.
- Les griefs invoqués : La lettre de licenciement fustige un "comportement dilettante et désinvolte", un "état d'esprit critique et négatif" et un "refus d'investissement".

Ce licenciement a ouvert un tunnel judiciaire de près de neuf ans, illustrant l'épuisement procédural auquel sont confrontés les salariés pour faire valoir leurs droits fondamentaux.

Rappel de la procédure

Dans ce dossier, la Cour de cassation agit en gardienne rigide du droit, refusant de censurer l'interprétation souveraine des juges du fond malgré l'invocation de textes suprêmes.

La salariée saisit le Conseil de prud'hommes pour demander la nullité de son licenciement, arguant que ce dernier sanctionne en réalité son

expression critique.

Le 25 septembre 2024, la Cour d'appel de Paris déboute la salariée, estimant que les reproches ne portent pas sur sa liberté d'expression mais **sur sa carence professionnelle**.

La salariée fonde son pourvoi sur la violation du Préambule de la Constitution de 1946, de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 et de la Charte des droits fondamentaux de l'UE.

Elle soutient que qualifier les faits présentés par l'employeur de "mensonges" et exprimer son mécontentement relève de sa liberté d'expression.

Ce parcours nous amène au cœur du "tour de passe-passe" juridique validé par la Cour de cassation : **le mécanisme du propos-preuve**.

La décision de la Cour de cassation

La Cour opère une distinction subtile, mais dévastatrice pour la défense des salariés, entre le motif du licenciement et les manifestations de ce motif.

Le "masque judiciaire" de l'insuffisance : La salariée dénonçait un licenciement lié à ses paroles (critique de la politique salariale, contestation des griefs en entretien).

Pour la Cour, l'employeur n'a pas licencié la salariée pour ce qu'elle a dit, mais a utilisé ses dires pour démontrer ce qu'elle ne faisait plus.

Le décryptage du raisonnement : La Cour de cassation rejette le pourvoi en validant l'idée que les propos ne sont que des éléments de preuve d'une

désimplification.

Plus grave encore, elle accepte que l'attitude lors de l'entretien préalable soit une pièce à charge.

Voici les citations clés qui arment désormais les employeurs :

- Les propos sont de simples « manifestations de son état d'esprit ».
- Ils appuient le grief de « comportement dilette et désinvolte ».
- Ils justifient le constat d'une « absence d'investissement professionnel ».

En qualifiant le fait de traiter les griefs de "mensonges" ou de "sourire" pendant l'entretien comme des preuves d'insuffisance, la Cour permet de contourner le régime protecteur de la liberté d'expression.

ALERTE JURISPRUDENTIELLE : Cet arrêt crée un précédent dangereux où **le comportement non-verbal et la dénégation des fautes deviennent des preuves de l'insuffisance de la salariée.**

Le droit à la contestation est ainsi requalifié en manque de professionnalisme.

Pour les représentants du personnel, cet arrêt impose une refonte de la stratégie d'accompagnement.

Le risque est désormais l'"habillage" systématique : un employeur souhaitant se débarrasser d'un salarié contestataire n'invoquera plus la faute (trop risquée), mais l'insuffisance, en utilisant les paroles du salarié contre lui.

Le "Bouclier de Nullité" brisé :

Normalement, une atteinte à une liberté fondamentale entraîne la nullité du licenciement (réintégration et indemnisation totale).

En requalifiant les faits en "insuffisance professionnelle", l'employeur évite ce risque de nullité.

Il ne risque plus qu'une condamnation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, plafonnée par le barème Macron.

C'est un calcul cynique que cette jurisprudence encourage.

Le piège de l'entretien préalable :

L'arrêt révèle que même le comportement passif est instrumentalisé.

Se "contenter de sourire", "prendre des notes" ou "nier les faits" lors de l'entretien préalable est ici interprété comme un refus de dialogue prouvant l'insuffisance.

L'entretien n'est plus un espace de défense, mais devient un terrain de collecte de preuves comportementales pour l'employeur.

Recommandations pour l'action syndicale ou du CSE :

Face à ce risque de "neutralisation", trois leviers tactiques doivent être activés :

- **Présence systématique d'un conseiller :** Le rôle du témoin est crucial pour consigner que le "sourire" était une marque de politesse ou de nervosité, et non de la désinvolture. Le compte-rendu d'entretien doit neutraliser toute interprétation malveillante de l'attitude.
-

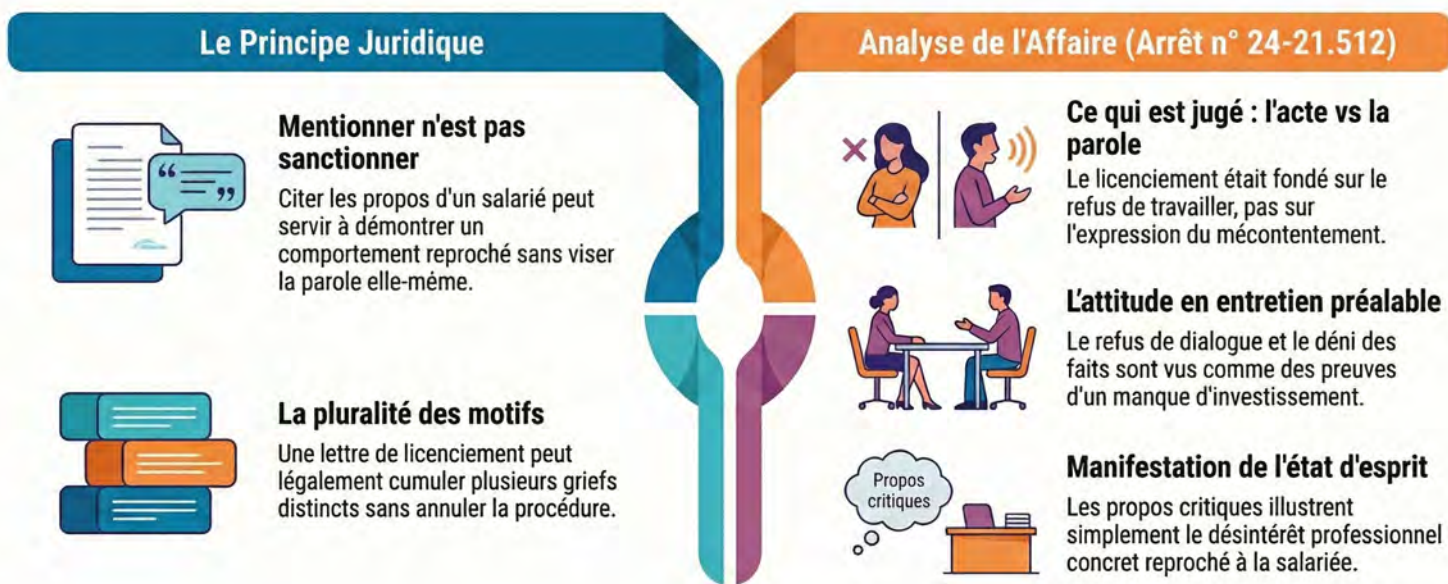
- **Objectivation technique des désaccords** : Il faut conseiller aux salariés de ne jamais lier leur mécontentement salarial à une baisse de régime. Tout désaccord doit être formulé par écrit sous un angle purement technique ou organisationnel ("Je conteste ces chiffres car...") plutôt qu'émotionnel ou moral ("C'est un mensonge").
- **Désamorçage de l'"état d'esprit"** : Lors des échanges, le salarié doit explicitement réaffirmer son investissement professionnel malgré le désaccord salarial, pour bloquer la construction du récit de "désinvestissement" par l'employeur.

En conclusion, cet arrêt transforme le mécontentement en une pathologie professionnelle.

Les défenseurs des salariés doivent impérativement sécuriser la parole de ces derniers pour éviter que leur "vif mécontentement", aussi légitime soit-il après 12 ans de carrière, ne devienne l'instrument de leur propre éviction.

Licenciement et Liberté d'Expression : La Nuance de la Cour de Cassation

Cette infographie synthétise l'arrêt du 11 février 2026 de la Cour de cassation. Elle clarifie la distinction entre le motif réel du licenciement (ici, l'**insuffisance professionnelle**) et les propos cités par l'employeur pour illustrer le comportement ou l'état d'esprit du salarié.



SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL | **ÉCONOMIQUE** | **RÉFÉRENT HARCELEMENT** | **TRÉSOR ER** | **SECRETARE**

INSCRIVEZ-VOUS À NOS FORMATIONS À DESTINATION DES MEMBRES DU CSE
 INFOS ET RÉSERVATIONS : CONTACT@CABINET-CONSILIUM.COM

**MOBILITÉ
INTERNATIONALE ET
PRÊT DE MAIN
D'ŒUVRE :
L'EMPLOYEUR
FRANÇAIS RESTE LE
GARANT ABSOLU DE
LA SÉCURITÉ !**



L'arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 18 février 2026 constitue un verrouillage stratégique majeur contre les tentatives d'externalisation de la responsabilité patronale.

En ordonnant sa publication au Bulletin, la Haute Juridiction adresse un avertissement solennel aux multinationales : **l'ingénierie contractuelle visant à diluer les droits des salariés au travers de filiales étrangères ou de contrats de droit local est désormais inopérante.**

Cette décision sacralise la permanence des obligations de l'entreprise prêteuse (l'employeur d'origine).

Elle confirme que **le socle social français suit le salarié par-delà les frontières.**

Pour les travailleurs en mission internationale, cet arrêt agit comme un bouclier juridique, réaffirmant que la mise à disposition ne crée pas une zone de non-droit.

Pour comprendre la puissance de cette protection, il faut disséquer le cynisme de la stratégie de défense employée par la société Saipem face à la détresse de l'un de ses techniciens.

Rappel des faits

Un salarié a été engagé par la société Bouygues Offshore (devenue Saipem) dès le 1er août 2002.

En 2019, il est projeté en Azerbaïdjan pour le compte de la filiale Scona.

Cette configuration, bien que classique dans les grands groupes, est structurellement risquée : **elle vise souvent à soustraire le salarié au contrôle des instances représentatives françaises.**

La chronologie des faits révèle une organisation du travail proprement pathogène :

- **Affectation et contrat local** : Début 2019, signature d'un contrat de droit local avec Scona, l'entreprise utilisatrice, parallèlement au contrat initial.
- **Conditions de travail extrêmes** : Le salarié est soumis à un rythme de 35 jours travaillés pour 35 jours de repos, avec une charge de 84 heures hebdomadaires et des réunions nocturnes régulières.
- **L'explosion du 8 mai 2019** : Une explosion survient sur la barge d'affectation, entraînant un traumatisme et un arrêt de travail immédiat.
- **La négligence patronale** : Après une reprise le 6 octobre 2019, l'employeur faillit gravement à son obligation de protection en ne prenant aucune mesure pour préserver la santé du salarié lors de son retour sur le site, malgré la violence de l'événement déclencheur.

Ce cadre de travail, marqué par une surcharge systémique et une absence totale de suivi médical post-traumatique, a poussé le salarié à rompre le silence judiciaire.

Rappel de la procédure

Face à l'inertie de Saipem, le salarié a courageusement maintenu ses demandes devant les juridictions françaises, refusant de se laisser enfermer dans le droit azerbaïdjanais.

Les étapes clés du litige soulignent l'ampleur de la défaite de l'employeur :

- **Saisine du Conseil de prud'hommes (novembre 2020)** : Demande de résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur.
- **Condamnation en appel (Douai, 29 mars 2024)** : La Cour retient la responsabilité exclusive de Saipem pour manquements contractuels et sécuritaires.
- **Pourvoi en cassation** : Saipem tente de s'exonérer en arguant que **seule la filiale locale (Scona) était responsable des horaires et de la sécurité.**

La Cour de cassation rejette fermement ce moyen.

Elle confirme non seulement la résiliation judiciaire produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, mais valide également une sanction financière lourde : la condamnation de Saipem à rembourser à France Travail les indemnités de chômage versées au salarié, dans la limite de six mois.

Cette condamnation souligne que

l'indemnisation du salarié n'est pas la seule variable ; c'est la collectivité entière que l'employeur a lésée par ses manquements.

La décision de la Cour de cassation

Cet arrêt pose des principes de droit inaliénables qui désarment les stratégies de "social dumping" interne aux groupes.

L'inaliénabilité de l'obligation de sécurité de résultat : En vertu de l'article L. 4121-1, **l'entreprise prêteuse ne peut déléguer sa responsabilité en matière de santé.**

La Cour de cassation balaye la "fiction d'autonomie" de la filiale : dès lors que Saipem organisait les départs et les retours du salarié, elle avait la pleine connaissance, et donc le devoir d'agir, sur les rythmes de travail de 84 heures par semaine.

Le manquement à la sécurité est ici double : le rythme épuisant et l'absence de mesures protectrices après l'explosion.

L'ancrage juridique du contrat initial (Article L. 8241-2) : La Cour rappelle une vérité fondamentale : pendant le prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail français n'est ni rompu ni suspendu. Il reste le socle actif.

Le contrat de droit local ne peut donc en aucun cas priver d'effet les dispositions protectrices françaises, notamment sur le paiement des heures supplémentaires.

Le renversement de la charge de la preuve (Article L. 3171-4) : L'apport majeur concerne la preuve des horaires.

La Cour de cassation impose à l'entreprise prêteuse (Saipem) de justifier les horaires réalisés, même à l'étranger.

Cet arrêt est une arme tactique pour les élus. Il confirme que la responsabilité de l'employeur français ne s'arrête pas au tarmac de l'aéroport.

Le CSE doit agir en tant que vigie des conditions de travail "hors les murs".

Voici trois recommandations impératives pour les élus :

- **Exiger la transparence totale sur les conventions de mise à disposition** : En s'appuyant sur l'article L. 8241-2, exigez la communication des conventions pour vérifier que le suivi de la santé et les modes de rémunération restent sous le contrôle de la maison-mère.
- **Contrôler les rythmes de travail internationaux** : Utilisez cet arrêt pour dénoncer les cycles de type "84h/semaine" comme des manquements graves et caractérisés. L'employeur français ne peut plus plaider l'ignorance s'il gère la logistique des rotations (billets d'avion, plannings).
- **Actionner le droit d'alerte pour danger grave et imminent** : Rappelez à la direction que sa responsabilité est engagée, y compris pénalement, en cas de carence de mesures protectrices après un accident survenu à l'étranger. Le défaut de protection lors du retour au travail est un motif suffisant de résiliation judiciaire.

En conclusion, la Cour de cassation réaffirme que **le lien de subordination avec l'employeur français est le garant ultime de l'effectivité des droits du salarié.**

La sécurité et le salaire ne sont pas négociables, quelle que soit la zone géographique.

La protection sociale française est une réalité juridique qui survit à l'expatriation.

Prêt de Main-d'œuvre : Les Responsabilités Incontournables de l'Employeur

Clarifier les obligations légales de l'entreprise prêteuse concernant la rémunération et la sécurité des salariés mis à disposition, suite à l'arrêt de la Cour de cassation du 18 février 2026.



L'Entreprise Prêteuse

Cet arrêt (n° 24-14.172) confirme que l'entreprise qui prête un salarié à une autre entité (même à l'étranger) reste son employeur juridique. Elle demeure donc directement responsable du paiement des salaires et de la protection de la santé du salarié, malgré l'existence d'un contrat de travail local ou l'éloignement géographique.



L'Entreprise Utilisatrice



Salarié Mis à Disposition

Obligations Salariales et Rémunération

La responsabilité du paiement pèse sur le prêteur.

L'entreprise prêteuse doit verser les salaires et heures supplémentaires conformes aux dispositions françaises.



Une action récursoire possible contre l'utilisateur.

En cas de faute de l'entreprise utilisatrice, l'employeur peut se retourner contre elle après avoir payé le salarié.



Le contrat de travail n'est jamais rompu.

Le lien de subordination avec l'entreprise d'origine persiste durant toute la période de mise à disposition.



Santé et Sécurité au Travail



Une obligation de sécurité permanente.

L'entreprise prêteuse n'est jamais déchargée de son obligation de protéger la santé physique et mentale du salarié.



Vigilance accrue sur les rythmes de travail.

L'employeur doit contrôler et organiser les cycles de travail pour éviter tout danger (ex : 84h/semaine prohibé).



Sanction en cas de manquement grave.

Le non-respect des repos peut entraîner la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur.

ÉCONOMIQUE **RÉFÉRENT HARCELEMENT** **TRÉSORIER** **SECRETARE**

SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

INSCRIVEZ-VOUS À NOS FORMATIONS À DESTINATION DES MEMBRES DU CSE
INFOS ET RÉSERVATIONS : CONTACT@CABINET-CONSILIUM.COM

**Tribunal Judiciaire de Bordeaux
28 janvier 2026 (RG n°2200940)**



LA MAUVAISE HUMEUR DE SÉBASTIEN

Chaque semaine, retrouvez le "coup de gueule" de Sébastien LAGOUTTE, Président de CONSILIUM

Le télétravail, ou le droit de crever devant son Excel

Le télétravail ! La grande promesse de la modernité.

On nous a vendu la liberté, le café en slip et la fin des embouteillages.

Ce qu'on a oublié de préciser dans la brochure, c'est que pour certains patrons, c'est aussi l'occasion rêvée d'économiser sur le prix de votre cadavre si jamais votre cœur décide de lâcher entre deux tableaux croisés dynamiques.

L'affaire que nous allons disséquer aujourd'hui est un monument de cynisme managérial.

C'est l'histoire d'un homme qui meurt en faisant son boulot et d'une multinationale, la SA CEVA Santé Animale, qui, au lieu d'envoyer une couronne de fleurs, envoie ses avocats pour expliquer que, techniquement, si le salarié a eu le mauvais goût de décéder à domicile, c'est sûrement parce qu'il mangeait trop de beurre.

C'est stratégique : nier le décès au travail, c'est sauver quelques points de cotisation AT/MP. La vie humaine, c'est bien, mais l'optimisation du taux de charge, c'est sacré.

Sortez les scalpels, on va fouiller dans les entrailles de la mauvaise foi de la SA CEVA.

Une tragédie entre un café et une réunion Teams

Le décor : 8 novembre 2021, Libourne.

Notre salarié n'est pas un touriste : C'est un délégué vétérinaire itinérant qui passe 80 % de sa vie sur les routes.

Mais le lundi, c'est différent. Le lundi, c'est la "journée administrative" à domicile.

Et attention, ce n'est pas une option "bien-être" : c'est une journée imposée par son manager pour toute l'équipe. Un genre de garde à vue bureaucratique à domicile.

Le matin : Sa veuve témoignera plus tard qu'il était déjà "stressé" avant même de commencer.

Le stress du lundi, celui que les managers adorent injecter dans les veines de leurs subordonnés pour qu'ils soient plus "productifs".

15h00 : En plein "champ d'honneur" de l'administration, le cœur de notre salarié lâche. Arrêt cardio-respiratoire.

16h42 : Malgré les efforts du SAMU, le décès est prononcé.

Le salarié est mort en poste, dans les horaires prévus par son contrat (8h30-18h00), sur son lieu de travail désigné.

Mais pour son employeur, ce n'est pas un drame humain, c'est un bug dans la matrice comptable.

Le gars a passé sa vie à vendre des produits pour soigner les animaux, mais quand il s'agit de sa propre peau, son employeur traite l'affaire avec la froideur d'un expert-comptable sous Xanax.

Le grand concours de mauvaise foi patronale

Quand la CPAM reconnaît l'accident du travail, la SA CEVA active le mode "guerre totale".

Recours amiable, saisine du Tribunal de Bordeaux... Ils ont tout tenté pour rendre cette décision "inopposable".

Voici le florilège des arguments qu'ils ont osé vomir devant le juge :

- **Le "Body Shaming" comme stratégie juridique** : "Il était obèse et avait un pacemaker." Comprenez : "C'était une bombe à retardement, on n'y est pour rien si le minuteur s'est arrêté chez nous."
- **La sémantique pour les nuls** : "Le médecin a marqué 'mort naturelle' sur le certificat." Pour l'employeur, ça veut dire "pas pro". Pour n'importe quel être doté d'un cerveau, ça veut juste dire qu'il n'a pas été poignardé.
- **L'excuse du stagiaire informatique** : C'est le sommet de l'indécence. La société a prétendu n'avoir pu envoyer ses observations qu'après la bataille à cause d'un "problème de connexion" sur le site de la CPAM. Ils ont même osé dire qu'ils avaient jusqu'au 17 février pour répondre. Manque de bol, la loi est claire : la période d'observation se clôturait le 8 février. Ils ont essayé de réinventer le calendrier pour couvrir leur propre paresse procédurale.

Tout était bon pour ne pas payer l'addition.

Une performance de mépris qui mériterait une place au Panthéon de la vilénie.

Pourquoi le juge n'a pas gobé l'argument du "gros qui meurt"

Le 28 janvier 2026, le Tribunal Judiciaire de Bordeaux a fini par siffler la fin de la récréation.

Le juge a rappelé une règle de base que tout DRH devrait s'auto-tatouer sur le front : l'article L. 411-1 du Code de la Sécurité Sociale. **Si ça arrive au temps et au lieu du travail, c'est un accident du travail.** Point barre.

Le tribunal est catégorique : "Le terme médical 'cause naturelle' permet uniquement de caractériser l'absence d'obstacle médico-légal et ne peut être interprété comme caractérisant une absence d'origine professionnelle du décès."

En clair : "Mort naturelle" signifie qu'il n'y a pas de crime, pas que le boulot est innocent.

Pour renverser cette présomption, l'employeur doit prouver une cause exclusivement étrangère au travail. Et devinez quoi ? **Pointer du doigt l'obésité ou un pacemaker, ce n'est pas une preuve, c'est un diagnostic médical qui n'exclut en rien que le stress du lundi matin ait servi de déclencheur.**

La charge de la preuve est inversée, et la SA CEVA a été incapable de démontrer que le travail n'y était pour rien. Ils ont été renvoyés dans leurs cordes, condamnés aux frais de procédure.

Le Guide de Survie pour les Élus et les Salariés

Si vous êtes au CSE ou délégué syndical, utilisez ce jugement comme un bouclier et une arme.

C'est votre "armoire à munitions" contre la tentation patronale de transformer le télétravail en zone de non-droit.

- **Le domicile EST l'entreprise** : Ne vous laissez pas enfumer. Dès que le salarié branche son ordi, il est sous la protection absolue du Code de la Sécurité Sociale. La "journée administrative" imposée par le manager, c'est une subordination totale, pas un après-midi détente.
- **Sabotez leurs tentatives de diagnostic sauvage** : Ne laissez jamais la DRH fouiller dans le dossier médical pour justifier un accident. Qu'un salarié ait du cholestérol ou un pacemaker, on s'en cogne royalement. S'il claqué devant son clavier, c'est un AT. L'état de santé n'est pas une "cause exclusive" permettant de s'exonérer.
- **La montre est votre meilleure alliée** : Le décès a eu lieu à 16h42, soit pile dans la plage horaire de travail. C'est l'argument massue. En télétravail, le temps de travail est sacré, surtout quand on y laisse ses poumons.

Pour la SA CEVA, la vie de notre salarié valait moins qu'une hausse de ses cotisations d'assurance.

C'est la réalité brutale : vous pouvez donner votre cœur à votre boîte, ils trouveront toujours un avocat pour expliquer qu'il était déjà un peu trop usé pour mériter une indemnité.

Heureusement, parfois, les juges se souviennent qu'un salarié mort n'est pas qu'une ligne budgétaire à effacer d'un revers de manche.

Allez, retournez bosser, mais surveillez votre palpitant : votre employeur n'a pas prévu de budget pour votre cercueil, et il dira sans doute que c'est de la faute du cassoulet de dimanche dernier.

KAHOOT

GÉANT EN LIGNE

50 questions + corrigés en direct + échanges –
Une vraie journée de formation (7h) ludique !

Mandat CSE : durée ?

Actualités droit du travail 2026

Jeudi 26 mars 2026

Infos et inscription : contact@cabinet-consilium.com

CONSILIUM

1^{er} : 150 € bon d'achat – 2^{ème} : 100 € – 3^{ème} : 50 €

The poster features a central graphic of a red and black lightbulb, surrounded by icons of a scale of justice, a person, and a bar chart. Below the lightbulb is a row of ten diverse, smiling people. At the bottom, three golden trophies are displayed on a blue podium. The background is dark blue with colorful confetti.